Gemeente Beuningen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Beuningen.

Nr. 26214

30 maart

2015

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR);

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

gelet op artikel 6 van de MGR en artikel 8a eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
gelezen het voorstel van de Bestuurscommissie Werk van 3 februari 2015
besluit vast te stellen de
RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET RIJK VAN NIJMEGEN

Artikel 1. Begrippen

1.Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.

2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. AB: algemeen bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
   b. algemeen geaccepteerde arbeid: alle (tijdelijke) arbeid die maatschappelijk aanvaard is en

die niet indruist tegen de integriteit van de persoon; het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige valt ook onder algemeen geaccepteerde arbeid;
c.college: alle colleges van burgemeester en wethouders van de aan de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen deelnemende gemeenten;
d. DB: dagelijks bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet;
f. grote afstand tot de arbeidsmarkt: het verrichten van betaalde arbeid is redelijkerwijs

mogelijk binnen één half tot twee jaar;
g.korte afstand tot de arbeidsmarkt: het verrichten van betaalde arbeid is redelijkerwijs mogelijk binnen één half jaar;
h.MGR: Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Hiervan maken deel uit de gemeenten Nijmegen, Wijchen, Beuningen, Druten, Heumen, Groesbeek en Mook en Middelaar;
i.wet: de Participatiewet (Staatsblad 2014, nummer 270) zoals deze nadien is of wordt gewijzigd;
j.Wsw: Wet sociale werkvoorziening zoals deze gold op 31 december 2014.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Inzet voorzieningen, evenwichtige verdeling en financiering

1.Het college kan alleen – met uitzondering van artikel 10d achtste lid van de wet - ondersteuning bij de arbeidsinschakeling geven en daarbij voorzieningen aanbieden aan of ten behoeve van personen uit de doelgroep voor zover deze personen woonachtig zijn binnen één van de deelnemende gemeenten zoals bedoeld in artikel 40, eerste lid van de wet.
2.Het college kan indien een persoon uit de doelgroep verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen besluiten de voorziening voort te zetten. Hierover stelt het DB nadere regels vast.
3.De ondersteuning bij de arbeidsinschakeling is gericht op de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bij de afweging of bij de arbeidsinschakeling een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening aangeboden wordt, betrekt het college in ieder geval de afstand tot de arbeidsmarkt, de motivatie, de zelfredzaamheid en de persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende en de behoefte van de werkgever.
4.De persoonlijke omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van de belanghebbende en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
   5. Indien de belanghebbende zijn dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b van de wet door

eigen toedoen verliest, wordt de eerste 12 maanden na beëindiging van deze dienstbetrekking of voor zolang belanghebbende in zijn gedrag volhardt geen nieuwe dienstbetrekking als

bedoeld in 10b van de wet aangeboden.
6.Het DB kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de voorzieningen genoemd in deze verordening. Het college weigert de inzet van een voorziening als het plafond is bereikt. Indien een ingesteld plafond bereikt wordt, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan, indien dit noodzakelijk wordt geacht.
7.Indien door het college een subsidie wordt verstrekt, is hierop tevens de Nijmeegse Kaderverordening subsidies van toepassing, voor zover in onderhavige verordening of op basis van deze verordening nader vast te stellen regels, daarvan niet afgeweken is.
8.Het DB zendt één maal per twee jaar aan het AB een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de kandidatenraad werkbedrijf regio Rijk van Nijmegen.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan in ieder geval de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan.
2. Het DB stelt ten aanzien van de voorzieningen en de overige vergoedingen als bedoeld in

artikel 15, nadere regels vast. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op:
a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden:
b. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
c. het verstrekken van subsidies;
d. criteria ter voorkoming van onverantwoorde beïnvloeding van de concurrentieverhoudingen

en verdringing van reguliere arbeid.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9,

55 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt

waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°,van de wet;
d.naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e.de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
f.de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
g.de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
h.indien de persoon die aan de voorziening deelneemt fraude pleegt voor zover die fraude betrekking heeft op een toegekende bijstandsuitkering of een aangeboden voorziening.

Artikel 4. Werkgeversbonus

1.Het college kan werkgevers een werkgeversbonus verstrekken met als doel werkgevers te stimuleren een reguliere dienstbetrekking of een dienstbetrekking met loonkostensubsidie aan te gaan met personen uit de doelgroep.
2.De werkgeversbonus is een eenmalige subsidie van maximaal € 2000 netto en is een (gedeeltelijke) tegemoetkoming in door de werkgever te maken begeleidings- of scholingskosten voor de personen uit de doelgroep die aangenomen worden.

Artikel 5. Proefplaatsing

1.Het college kan personen uit de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing aanbieden.
2. Een proefplaatsing kan tot doel hebben:
   a. te bezien of de belanghebbende kan voldoen aan de door de werkgever gestelde functieeisen,

of
b.om overeenkomstig artikel 10d, derde lid van de wet de reële loonwaarde van de belanghebbende vast te kunnen stellen.
3. De proefplaatsing duurt maximaal drie maanden.
4. Het college draagt er zorg voor dat de proefplaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke

overeenkomst die door het college, de werkgever als de belanghebbende getekend wordt.

Artikel 6. Tijdelijke loonkostensubsidie
1.Het college kan ter compensatie van (tijdelijk) productieverlies een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met personen uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een dienstbetrekking aangaan.
2.De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50% van het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een vergoeding van werkgeverslasten, gedurende een periode van maximaal 12 maanden.
3.De vergoeding van werkgeverslasten als bedoeld in het tweede lid is een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt en wordt door het DB vastgesteld overeenkomstig artikel 1, tweede lid van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4.De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.
5.De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 7. Ontwikkelingsbaan
1.Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar een dienstverband met een werkgever met als doel via detachering de arbeidsinschakeling te bevorderen.
2.De werknemer wordt door de betreffende werkgever voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een bedrijf of instelling. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de betrokken partijen.
3.De ontwikkelingsbaan wordt aangegaan voor de duur van maximaal 24 maanden en kan binnen deze periode van 24 maanden maximaal twee keer verlengd worden.
4.Het college draagt er zorg voor dat een werknemer alleen wordt geplaatst indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.

Artikel 8. No-riskpolis
1.Een werkgever komt voor 2015 in aanmerking voor een door het college met het UWV afgesloten no-riskpolis als:
a.de werkgever voor de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en
b.de werknemer op een garantiebaan als bedoeld in het wetsvoorstel Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (nr. 33981 ingediend op 1 juli 2014) is geplaatst, en
c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is.
2. De no-riskpolis vergoedt bij ziekte van de in het eerste lid bedoelde werknemer een bedrag

overeenkomstig 29b Ziektewet.
3. De werkgever heeft in ieder geval de volgende verplichtingen:
   a. de werknemer ziek- en hersteld te melden bij het UWV overeenkomstig de Ziektewet;
   b. de door het UWV gevraagde bewijsstukken toe te sturen.

4. Gedurende de periode dat de werkgever een uitkering krijgt op basis van deze no-risk polis of

op basis van 29b Ziektewet, heeft de werkgever geen recht op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning
1.Het college kan een persoon uit de doelgroep persoonlijke ondersteuning aanbieden in de vorm van structurele begeleiding bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken. Ook indien de belanghebbende reguliere, niet gesubsidieerde, arbeid aanvaardt kan persoonlijke ondersteuning worden ingezet.
2.Deze ondersteuning kan alleen aangeboden worden als het college geconstateerd heeft dat de belanghebbende zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Bij de beoordeling of deze ondersteuning nodig is, betrekt het college het oordeel van de werkgever waar de belanghebbende zijn werkzaamheden verricht.

3.Het DB kan nadere regels stellen met betrekking tot de duur van de persoonlijke ondersteuning.

Artikel 10. Leerwerkplek

1.Het college kan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkplek aanbieden.
2.Een leerwerkplek duurt maximaal zes maanden en heeft als doel het ontwikkelen van vaardigheden, het oriënteren op de arbeidsmarkt en het opdoen van werkervaring.
3.Indien er sprake is van het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden draagt het college er zorg voor dat de afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 11. Beschut werken

1.Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2.Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert in 2015 voor deze beoordeling uitsluitend personen die:
a. beschikken over een indicatie als bedoeld in artikel 11 van de Wsw, en
b. geen Wsw-dienstbetrekking meer aangeboden kunnen krijgen vanwege de invoering

van de Participatiewet.
3.Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4.Het DB bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk.

Artikel 12. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholing of cursus aanbieden.
2. Een scholing duurt in de regel niet langer dan één jaar en wordt, met uitzondering van de

situaties als bedoeld in artikel 9a van de wet, alleen in combinatie met een andere voorziening ingezet.

Artikel 13. Diagnose

Het college kan een persoon uit de doelgroep een onderzoek aanbieden ter vaststelling van de arbeidsmogelijkheden van de belanghebbende dan wel ter bepaling van de (verdere) geschiktheid van een voorziening. Een onderdeel van het onderzoek kan zijn, dat onderzocht wordt of de belanghebbende in staat is tot scholing.

Artikel 14. Premie voor het werken op een participatieplaats

De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt:
a.€ 600,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 24 uur of meer per week,
b.€ 420,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 16 tot 24 uur per week,
c.€ 210,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 8 tot 16 uur per week.

Artikel 15. Overige vergoedingen

1.Het college kan vergoedingen verstrekken voor kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk dienen te worden gemaakt in het kader van de arbeidsinschakeling en die redelijkerwijs niet voor rekening van de belanghebbende kunnen komen. Dit kunnen ook vergoedingen zijn voor kosten zijn die de werkgever noodzakelijkerwijs moet maken om een belanghebbende met loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet in dienst te nemen en die redelijkerwijs niet voor rekening van de werkgever kunnen komen
2.Het DB stelt nadere regels ten aanzien van welke kosten voor vergoeding in aanmerking komen alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze kosten kunnen worden vergoed.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 16. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

1.Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
2.In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 17. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1.Het besluit d.d. 11 juli 2014 van het AB waarbij bepaald is, dat de toenmalige verordeningen van de deelnemende gemeenten van kracht blijven zolang er geen gemeenschappelijke verordening voor de MGR is vastgesteld, wordt ingetrokken.
2.Voorzieningen die op basis van de gemeentelijke Re-integratieverordeningen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, vóór de datum van publicatie van onderhavige verordening zijn ingezet, kunnen tot aan 1 januari 2016 uiterlijk voortgezet worden. In afwijking van het eerste lid blijven de gemeentelijke Re-integratieverordeningen van toepassing op deze voorzieningen. Het college draagt er zorg voor dat deze voorzieningen met ingang van 1 januari 2016 in overeenstemming zijn gebracht met de op dat moment geldende Re-integratieverordening Participatiewet van het Rijk van Nijmegen. Dit geldt niet voor vormen van gesubsidieerde arbeid waarvoor reeds een afbouw is afgesproken waaronder de gesubsidieerde banen in het kader van het besluit In- en Doorstroombanen, de Wet Inschakeling Werkzoekenden en voor de gemeente Nijmegen de zogenaamde participatiebanen.

Artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na publicatie op de voorgeschreven wijze.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van

Nijmegen
Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen op 11 februari 2015,
De Voorzitter, De Secretaris,
drs. H.M.F. Bruls drs. W.G.R.J. van der Linden

ALGEMENE TOELICHTING

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet geeft het college de opdracht personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. Het gaat hierbij om:
personen die algemene bijstand ontvangen;
personen als bedoeld in de artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw;
personen met een uitkering ingevolgde de IOAW- of IOAZ;
personen zonder uitkering die ingeschreven staan bij het UWV als werkloos werkzoekend.
De Participatiewet geeft de gemeenteraad de opdracht om een verordening op te stellen waarin het beleid ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Deze verordenende taak is door de deelnemende gemeenten aan het bestuur van de MGR gedelegeerd. Dat wil zeggen dat niet meer de gemeenteraden maar het bestuur van de MGR bevoegd is de verordening vast te stellen. Het bestuur van de MGR laat zich hierbij leiden door het strategisch beleidskader *Werk is de Uitkomst!* dat door de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten is vastgesteld.
Het bestuur van de MGR heeft gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht. Die leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is immers maatwerk. Wat in het concrete geval een geschikte voorziening is, is afhankelijk van meerdere factoren waaronder iemands mogelijkheden en beperkingen, iemands opleiding en arbeidsverleden, iemands motivatie etc. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Hoewel in de verordening nog gesproken wordt over de bevoegdheid van het college om voorzieningen aan te bieden, is deze bevoegdheid door de colleges van de deelnemende gemeenten gemandateerd aan het DB van de MGR (zie hiervoor de mandaatsbesluiten van de deelnemende gemeenten) . Dus in de uitvoeringspraktijk bepaalt het DB of iemand een voorziening aangeboden krijgt en welke voorziening dat dan is. Dit gebeurt zo veel mogelijk in samenspraak met de persoon in kwestie. Het behandelen van bezwaren is overigens niet gemandateerd. Daarvoor kan de belanghebbende zich richten tot het college van de gemeente die de voorziening financiert en dat is doorgaans de woongemeente.

De inzet van de voorzieningen is gericht op zo snel mogelijke uitstroom naar reguliere, niet gesubsidieerde arbeid. Voor personen met een verminderde loonwaarde, onder wie ook degenen met een UWV-advies beschut werk, is dit (nog) niet haalbaar. Bij deze personen, al dan niet met een arbeidsbeperking, richt de ondersteuning zich op het vinden van een geschikte werkplek met behulp van de inzet van een (tijdelijke) loonkostensubsidie, dat kan ook een ontwikkelingsbaan zijn. Verder is het uitgangspunt om de meest lichte adequate voorziening in te zetten. Door een efficiënte en effectieve inzet van middelen kan namelijk zoveel mogelijk mensen perspectief geboden worden en dat is een van de ambities geformuleerd in het strategisch beleidskader. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep binnen de kaders van de Re-integratievoorziening aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.
Een aanbod van een voorziening is niet vrijblijvend. Indien iemand weigert gebruik te maken van een voorziening, wordt dit door de MGR doorgegeven aan de woongemeente. Het is vervolgens aan die gemeente om te bepalen of en in welke mate dit gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering.
Artikelsgewijze toelichting
Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

De Participatiewet is de basis van deze verordening en daarom wordt ook voor de begripsbeschrijvingen aangehaakt bij de Participatiewet.

Artikel 2. Inzet voorzieningen, evenwichtige verdeling en financiering

In dit artikel wordt aangegeven voor welke personen het college de re-integratietaak heeft. Via de verwijzing naar artikel 40 lid 1 wordt aangegeven dat alleen inwoners van de woongemeente behoren tot de doelgroep. Een verhuizing binnen het Rijk van Nijmegen heeft geen gevolgen voor de inzet van een voorziening maar een verhuizing naar een gemeente buiten dit gebied kan wel gevolgen hebben, behalve indien het een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet betreft want daarvan bepaalt de wet dat de oorspronkelijke woongemeente de loonkostensubsidie blijft financieren. Het college wordt de mogelijkheid geboden om bij verhuizing de ondersteuning en de inzet van voor voorzieningen toch voort te zetten. Het DB zal hierover nadere regels vastleggen. Indien er verhuisd wordt naar het buitenland, ook al is dat net over de grens in Duitsland, wordt de voorziening beëindigd, ook indien het een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet betreft.
Het doel van het beleid is, waar mogelijk, personen die tot de doelgroep behoren te helpen via de kortste weg regulier werk te vinden en daar waar dat (nog) niet kan alles in het werk te stellen om belemmeringen weg te nemen en uitstroomkansen te vergroten. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken krijgt met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren.
Voorzieningen worden alleen ingezet indien dit noodzakelijk wordt geacht voor het vinden van reguliere, niet gesubsidieerde, algemeen geaccepteerde arbeid. Daarnaast moet de inzet van voorzieningen er wel toe kunnen leiden dat binnen afzienbare tijd het verkrijgen van algemeen geaccepteerd al dan niet met de inzet van een loonkostensubsidie mogelijk wordt. Bovendien moet er gekozen worden voor die voorziening die de kortste weg naar reguliere arbeid biedt. Dat kan gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ook zijn een voorziening gericht op het werken als zelfstandige. Of een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening ingezet wordt, is afhankelijk van meerdere factoren. Rekening wordt in ieder geval gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VNverdrag inzake de rechten van personen met een handicap.
Om de financiële risico's te beheersen, heeft de MGR ervoor gekozen een verdeling te maken van de schaarse middelen over de verschillende voorzieningen. Om het mogelijk te maken dat het uitgeput zijn van een begrotingspost een reden is een voorziening te weigeren, wordt het college de mogelijkheid gegeven budget- of subsidieplafonds in te stellen. Indien het plafond van een bepaalde voorziening wordt bereikt, zal het college indien zij dit noodzakelijk acht, ervoor zorgen dat de persoon uit de doelgroep een andere voorziening aangeboden krijgt als alternatief.
Zoals in de algemene toelichting uitgelegd, heeft de MGR gekozen voor een globale algemene verordening, die gebaseerd is op de Participatiewet en het Strategisch beleidskader Werk is de Uitkomst!. De verordening wordt uitgewerkt in nadere (beleids)regels. De colleges van de deelnemende gemeenten hebben de bevoegdheid beleidsregels op te stellen gedelegeerd aan het DB. Het DB kan bepalen deze bevoegdheid plus de bij verordening gekregen bevoegdheid nadere regels vast te stellen, te mandateren aan de Bestuurscommissie Werk. De Bestuurscommissie Werk is een orgaan dat de belangen van de deelnemende gemeenten in de MGR behartigt op het domein van werk.
In dit artikel is tevens vastgelegd dat iemand met een voorziening beschut werk geen nieuwe

dienstbetrekking aangeboden krijgt indien de dienstbetrekking door eigen toedoen is beëindigd. Dit geldt gedurende een periode van 12 maanden of voor zolang de persoon in het gedrag waardoor de dienstbetrekking is beëindigd, volhardt. De middelen die de MGR heeft om personen voorzieningen aan te bieden dienen zo efficiënt en effectief mogelijk in te worden gezet, wanneer de gerede kans op herhaling bestaat van het ongewenste gedrag, heeft de inzet van opnieuw de voorziening beschut werk geen meerwaarde voor de arbeidsinschakeling.

Artikel 3. Algemene bepalingen over ondersteuning en voorzieningen

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen. Ondersteuning bij de arbeidsinschakeling behoeft niet perse de inzet van een voorziening in te houden. Als dat kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties. Indien er een voorziening ingezet wordt, kan dat één van de voorzieningen zijn die genoemd zijn in de verordening maar dat hoeft niet per se. De opsomming in de verordening is namelijk niet limitatief.
Tevens geeft dit artikel aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de personen uit de doelgroep als bedoeld in de artikel 34a, vijfde lid, onderdel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdel b, van de WIA wordt hierop voor een periode van twee jaar een uitzondering gemaakt. De wet bepaalt nl. dat dit deel van de doelgroep nog voor ondersteuning in aanmerking tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minst het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend

Artikel 4. Werkgeversbonus

Een werkgever kan als hij een reguliere dienstbetrekking of een dienstbetrekking met loonkostensubsidie aangaat met personen uit de doelgroep in aanmerking komen voor een eenmalige subsidie van maximaal € 2000,00. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van een werkgeversbonus noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze bonus reguliere arbeid of arbeid met loonkostensubsidie te verkrijgen, dan wordt geen bonus aan de werkgever verstrekt. Het is een tegemoetkoming voor verwachte begeleidings- of scholingskosten. Het DB zal nadere regels vaststellen die zien op het toekennen van deze subsidie. Bovendien is, voor zover het DB hier niet vanaf afwijkt, de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking op de subsidieverstrekking van toepassing. Daarnaast is ook de Algemene Wet bestuursrecht van toepassing.

Artikel 5. Proefplaats

Via de inzet van een proefplaatsing kan een werkgever bezien of de betreffende persoon uit de doelgroep in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Tevens kan hiermee bij een persoon met een indicatie loonkostensubsidie een reële loonwaarde worden bepaald. Een proefplaatsing wordt slechts ingezet als er een reëel uitzicht is op betaalde werkzaamheden bij de betreffende werkgever. De proefplaatsing is slechts van korte duur en met name bedoeld om de werkgever over de streep te trekken.

Artikel 6 Tijdelijke loonkostensubsidie

De in artikel 6 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 6 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een grote afstand op de arbeidsmarkt, dit kunnen bijvoorbeeld 55plussers zijn zonder recente werkervaring, alleenstaande ouders met kinderen of personen zonder startkwalificatie of personen die wel gehandicapt zijn maar niet in aanmerking komen voor een indicatie loonkostensubsidie.
Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten en daarmee voor deze personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een gelijk speelveld te creëren.
Er wordt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon vergoed, waarbij ook een bepaald percentage wordt vergoed van de werkgeverslasten en wel over het deel waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt. Hierbij wordt aangesloten bij het percentage uit de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. Bij het inwerking treden van de verordening gaat het hierbij om een percentage van 23,5 procent.
Subsidie verstrekken is alleen toegestaan als de betreffende vacatures niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat subsidiëring van de dienstbetrekking alleen is toegestaan

indien de betreffende vacatures niet zijn ontstaan door ontslag vanwege economische redenen. binnen een periode van 26 weken vóór aanvang van de dienstbetrekking. Bij ontslag vanwege eigen initiatief van de werknemer, handicap, ouderdomspensioen, vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of gewettigd ontslag om dringende redenen is subsidiëring dus wel mogelijk, ook binnen de periode van 26 weken.

Artikel 7 Ontwikkelingsbaan
Deze voorziening kan alleen ingezet worden voor personen uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Omdat er sprake is van werkzaamheden in een dienstbetrekking moeten de kandidaten reeds beschikken over basale werknemersvaardigheden. Zij krijgen een tijdelijk dienstverband van maximaal twee jaar aangeboden door een nader aan te wijzen organisatie. Zij worden daarbij gedetacheerd bij inleners. Dit wordt in een schriftelijke overeenkomst vastgelegd. Het plaatsen bij inleners is alleen toegestaan als de betreffende vacatures niet zijn ontstaan door ontslag vanwege economische redenen binnen een periode van 26 weken voor plaatsing. Bij ontslag vanwege eigen initiatief van de werknemer, handicap, ouderdomspensioen, vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of gewettigd ontslag om dringende redenen is plaatsing dus wel mogelijk ook binnen de periode van 26 weken.

Artikel 8. No-riskpolis
De no-risk polis kan in 2015 worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet) en wordt ten behoeve van de gemeente uitgevoerd door het UWV. Dit is landelijk afgesproken met de Vereniging van Nederlandse gemeenten en het UWV.
De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt echter niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet), in dat geval wordt de werkgever immers al gecompenseerd voor de loonkosten tijdens ziekte. Voor de inzet van de norisk-polis
is tevens vereist dat de werknemer werkzaam is met een loonkostensubsidie als bedoeld
in artikel 10d van de Participatiewet en dat de baan een garantiebaan is als bedoeld in het Sociaal Akkoord en de op datum van vaststelling van deze verordening nog in behandeling zijnde Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten
De werkgever moet ten opzichte van het UWV aantonen dat de persoon uit de doelgroep werkzaam is met behulp van een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet en zich ook aan de overige verplichtingen houden. . Over de periode dat de werknemer ziek is krijgt de werkgever geen loonkostensubsidie. Het is immers niet de bedoeling dat de werkgever zowel op basis van artikel 10d als op basis van deze verordening een vergoeding krijgt voor de loonkosten.
De hoogte en de duur van de uitkering is conform artikel 29 Ziektewet.
Het rijk streeft naar harmonisatie met ingang van 2016 van het instrumentarium voor WAJONGuitke-ringsgerechtigden
en personen met een indicatie loonkostensubsidie. Dit heeft tot gevolg dat
ook personen met een indicatie loonkostensubsidie, werkzaam op een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet onder 29b Ziektewet gaan vallen. Vandaar dat deze noriskpolis alleen in 2015 kan worden ingezet.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning
In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode een medewerker ondersteunt bij het verrichten van zijn taken. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de medewerker zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een medewerker wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder deze begeleiding bij een werkgever regulier werkzaam kan zijn. Het kan zijn dat deze ondersteuning zo vorm wordt gegeven dat de werkgever gecoacht wordt bij het begeleiden van de persoon op de werkplek. Het DB kan in nadere regels de duur van de persoonlijke ondersteuning beperken.

Artikel 10. Leerwerkplek
Een leerwerkplek kan ingezet worden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een leerwerkplek duurt in totaal maximaal zes maanden. Er kan gedurende deze periode onder andere gewerkt worden aan de randvoorwaarden in de sociale omgeving (kinderopvang, schulden, arbeidritme en structuur, etc.), aan arbeidsmotivatie, aan werknemersvaardigheden en tevens kan de belanghebbende zich oriënteren op een bepaalde beroepsrichting. Indien onbeloonde werkzaamheden deel uitmaken van deze leerwerkplek zijn deze werkzaamheden additioneel. Niet

de arbeid die verricht wordt staat centraal, maar het leren werken.

Artikel 11. Beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (10b, eerste lid).
Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert het college een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren. Het AB heeft ervoor in 2015 zich bij deze voorselectie te beperken tot personen met een Wsw-indicatie die nog geen Wsw-baan hebben.Dit omdat het aannemelijk is dat juist deze personen uit de doelgroep, aangewezen zouden kunnen zijn op de voorziening beschut werk.
Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).
Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist het college of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan het college besluiten het advies niet te volgen.
Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt het Werkbedrijf er namens de deelnemende gemeente voor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet).
Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn, is in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is bepaalt dat het DB de omvang van het aanbod beschut werk vaststelt.

Artikel 12. Scholing

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. In beginsel zal er geen scholing ingezet worden die langer dan 12 maanden in beslag neemt. Bovendien wordt de scholing gecombineerd met een andere voorziening, doorgaans met een voorziening waarbij er werkzaamheden worden verricht, behalve bij alleenstaande ouders die ontheven zijn van de verplichting tot arbeidsinschakeling en daarvoor in de plaats een scholingsplicht hebben (artikel 9a van de wet).

Artikel 13. Diagnose

Dit onderzoek kan zowel voor de inzet van een voorziening als tussentijds worden ingezet bijvoorbeeld als het noodzakelijk is om te bepalen of een reeds ingezette voorziening nog geschikt is. Het doel van dit onderzoek is dat er een goede indicatie wordt verkregen en er arbeidinschakeling op maat kan worden aangeboden. Vooral bij lichamelijke en psychische beperkingen is een dergelijk onderzoek van belang. De resultaten van het onderzoek kunnen er ook toe leiden dat er voorlopig geen voorziening wordt geboden en er een zorgtraject wordt opgestart door de deelnemende gemeente.

Artikel 14. Premie participatieplaats

Dit artikel regelt de premie voor uitkeringsgerechtigden werkzaam op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal uren en de duur dat er gewerkt wordt. Pas nadat er zes volledige maanden zijn gewerkt kan de premie

uitgekeerd worden. Bovendien dient er dan in deze periode voldoende meegewerkt te zijn aan de arbeidsinschakeling. Indien de participatieplaats reeds stopt voordat er zes volle maanden zijn gewerkt, wordt er over de gewerkte maanden geen premie verstrekt.

Artikel 15 Overige vergoedingen
Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling kan de uitkeringsgerechtigde of de werkgever die een persoon met loonkostensubsidie in dienst neemt geconfronteerd worden met bepaalde noodzakelijke kosten. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten, vervoerskosten, werkplekaanpassingen en kosten voor tussenschoolse opvang. Het DB stelt hierover nadere regels vast.

Artikel 23 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 24 Intrekking en overgangsbepalingen
In dit artikel wordt het overgangsrecht geregeld. Voorzieningen die vóór datum publicatie van deze verordening zijn ingezet, kunnen nog gecontinueerd worden in 2015 met toepassing van de tot datum publicatie geldende Re-integratieverordeningen van de deelnemende gemeenten. Met ingang van 1 januari 2016 dienen deze voorzieningen aangepast te zijn aan de regels van de Reintegratieverordening
Participatiewet van de MGR behalve voor de “oude” vormen van
gesubsidieerde arbeid.

Artikel 25 Inwerkingtreding en citeertitel
Dit artikel spreekt voor zich.